



Analisis faktor-faktor determinan perilaku inovatif karyawan di organisasi

Sriwardani¹, Fitriani Fajar², Santi Maria³

¹Universitas Langlangbuana

^{2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

¹sriwardani@unla.ac.id, ²fitriani@stiabagasasibandung.ac.id, ³santi.maria@stiabagasasibandung.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 27 April 2022

Disetujui 16 Juli 2022

Diterbitkan 25 Juli 2022

Kata kunci:

Kepribadian proaktif;
Dukungan rekan kerja;
Creative self-efficacy;
Perilaku inovatif;
Organisasi

Keywords :

Proactive personality; Co-worker support; Creative self-efficacy; Innovative behavior; Organization

ABSTRAK

Dalam entrepreneurship, inovasi telah dipandang sebagai salah satu aspek krusial yang dapat menentukan kinerja. Perilaku inovatif pun menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan untuk mendorong inovasi, terutama bagi individu yang bekerja pada bisnis industri kreatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memahami pengaruh kepribadian proaktif, dukungan rekan kerja, dan *creative self-efficacy* terhadap perilaku inovatif pekerja kreatif. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada 90 karyawan UMKM di dua kota di Provinsi Jawa Barat, yaitu Bandung dan Cirebon. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan UMKM yang telah menjalankan bisnisnya selama minimal 1 tahun. Peneliti membagikan kuesioner pada responden melalui platform online. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software *SPSS 25 for windows*. Hasil penelitian ini berkontribusi pada beberapa temuan berikut. Pertama, kepribadian proaktif ditemukan memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif pengusaha. Kedua, dukungan rekan kerja juga berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Terakhir, penelitian ini membuktikan jika *creative self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif karyawan UMKM di Jawa Barat, Indonesia. Penelitian ini juga memberikan beberapa kontribusi yang dapat dipertimbangkan oleh literatur dan praktik dalam bisnis dan entrepreneurship, terutama di negara berkembang.

ABSTRACT

In entrepreneurship, innovation has been seen as one of the crucial aspects that can determine performance. Innovative behavior is also one of the things considered to encourage innovation, especially for individuals who work in creative industry businesses. The purpose of this study was to examine and understand the effect of proactive personality, peer support, and creative self-efficacy on the innovative behavior of creative workers. Through a quantitative approach, this research was conducted on 90 MSME employees in two cities in West Java Province, namely Bandung and Cirebon. The sample in this study was selected using a purposive sampling technique, with criteria for MSME employees who have been running their business for at least 1 year. Researchers distributed questionnaires to respondents through an online platform. The collected data was then analyzed using multiple regression analysis with the help of SPSS 25 software for windows. The results of this study contribute to the following findings. First, proactive personality was found to have a positive influence on the innovative behavior of entrepreneurs. Second, peer support also has a positive effect on innovative behavior. Finally, this study proves that creative self-efficacy has a positive influence on the innovative behavior of MSME employees in West Java, Indonesia. This research also provides some contributions that can be considered by the literature and practice in business and entrepreneurship, especially in developing countries.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kondisi yang *volatile* dalam lingkungan bisnis saat ini telah memaksa pemain dan aktor bisnis, termasuk pengusaha, untuk mencari cara guna meningkatkan kinerja mereka dan memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang krusial bagi pengusaha adalah inovasi. Inovasi dipercaya dapat meningkatkan kinerja bisnis, dan hal ini dapat dicapai ketika individu mempraktikkan perilaku inovatif. Perilaku inovatif dapat memungkinkan individu atau organisasi untuk memunculkan ide, mengenalkan ide, dan menerapkan sesuatu yang baru

(Helmy & Pratama, 2018; Yang et al., 2019). Perilaku inovatif merupakan hal yang krusial untuk dijalankan oleh individu karena hal ini akan mengarahkan organisasi untuk berjalan dengan efektif dan mencapai perkembangan yang berkelanjutan (Nazir et al., 2018; Kim et al., 2017). Adanya perilaku inovatif menandakan bahwa individu memiliki keinginan dan kemampuan untuk mempengaruhi keputusan dan hasil di organisasi (Seibert et al., 2011; Rehman et al., 2019).

Dengan pentingnya perilaku inovatif, beberapa peneliti telah melakukan riset yang untuk memahami berbagai faktor yang mampu memprediksi perilaku inovatif individu, baik personal maupun kontekstual. Kepribadian proaktif dilihat sebagai salah satu faktor personal yang mendasari individu untuk menunjukkan perilaku inovatifnya di tempat kerja (Alikaj et al., 2020). Dalam perkembangannya, kepribadian proaktif telah terbukti mampu mempengaruhi berbagai *outcomes* positif yang ditunjukkan individu di tempat kerja, seperti keterikatan kerja (Caniëls et al., 2018; Chong et al., 2021), kepuasan kerja (Maan et al., 2020), kinerja (Hsiao & Wang, 2020), perilaku proaktif (Lai et al., 2021), hingga kreativitas (Alikaj et al., 2021; Pan et al., 2018) dan perilaku inovatif (Kong & Li, 2018; Su & Zhang, 2020). Amabile (2013) pun menyebutkan bahwa kepribadian proaktif merupakan aspek penting yang dapat memfasilitasi munculnya perilaku inovatif atau kreativitas, tetapi peran aspek ini masih kurang dieksplorasi (Jiang, 2017; Liu et al., 2017).

Faktor personal yang juga mampu menjadi prediktor perilaku inovatif adalah *creative self-efficacy*. Perilaku inovatif membutuhkan keyakinan, keberanian, maupun kemauan yang kuat dari individu. *Creative self-efficacy*, atau kepercayaan individu bahwa ia memiliki kemampuan menghasilkan *outcomes* kreatif telah terbukti mampu meningkatkan kinerja kreatif karyawan dan perilaku inovatif (Tierney & Farmer, 2011; Hsu et al., 2011). Namun, Newman et al. (2018) menyampaikan bahwa pemahaman mengenai hubungan *creative self-efficacy* dan perilaku inovatif masih belum cukup berkembang.

Selain kepribadian proaktif, individu juga dapat menunjukkan perilaku inovatif ketika mereka mendapat dukungan dari lingkungannya, dalam hal ini rekan kerja (Yang et al., 2019; Rehman et al., 2019). Organisasi akan lebih cepat mencapai tujuan ketika individu di dalamnya memiliki kesiapan untuk berkontribusi di luar deskripsi pekerjaan formal mereka dan menunjukkan perilaku ekstra peran, seperti perilaku inovatif. Oleh karena itu, faktor kontekstual, salah satunya dukungan rekan kerja, memiliki peran vital untuk meningkatkan perilaku inovatif (Joo et al., 2013), karena individu cenderung lebih inovatif ketika berada di lingkungan kerja yang kondusif. Akan tetapi, penelitian mengenai dukungan dan timbal balik dari rekan kerja dalam mempengaruhi perilaku inovatif individu dipandang masih diperlukan (Donia et al., 2015; Eva et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa penelitian yang mengeksplorasi hubungan kepribadian proaktif, *self-efficacy*, dukungan rekan kerja, dan perilaku inovatif masih terbatas. Penelitian ini berkontribusi pada literatur, khususnya terkait perilaku individu di organisasi. Selain itu, kebanyakan penelitian terdahulu dilakukan pada konteks budaya Barat, dan riset yang membahas praktik SDM di negara berkembang masih perlu diperluas (Ali & Brandl, 2017; Nazir et al., 2018). Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk melakukan riset mengenai praktik HR serta faktor personal individu yang dapat berpengaruh pada perilaku inovatif pada konteks lingkungan bisnis di Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, khususnya di Provinsi Jawa Barat.

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif dari kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif (Li et al., 2017; Alikaj et al., 2020; Su & Zhang, 2020; Takaishi et al., 2019). Individu dengan kepribadian proaktif diprediksi akan menunjukkan perilaku inovatif karena kepribadian ini akan memicu individu untuk memberikan usaha lebih dalam pekerjaannya, termasuk menyampaikan atau menghasilkan ide baru dan mengimplementasikannya, sehingga meningkatkan perilaku inovatif. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

H1. Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

Adanya *creative self-efficacy* juga dapat meningkatkan keyakinan individu untuk menambah wawasan dan informasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Pada intinya, *creative self-efficacy* memungkinkan individu untuk percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang tinggi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang memadai (*resourcefulness*) untuk menghasilkan *outcomes* kreatif, seperti perilaku inovatif (Teng et al., 2020). Beberapa penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif dari *creative self-efficacy* terhadap perilaku inovatif (Hsu et al., 2011; Helmy & Pratama, 2018; Newman et al., 2018; Teng et al., 2020).

H2. Creative self efficacy berpengaruh terhadap perilaku inovatif

Dukungan rekan kerja dapat terjadi dalam bentuk pemberian saran pada pekerjaan yang dilakukan individu. Individu yang merasakan dukungan dari rekan kerja mereka akan mampu meningkatkan kualitas kerja dan menyelesaikan tugas yang kompleks (Eva et al., 2019). Berbagai bentuk dukungan yang mereka terima memungkinkan individu untuk meningkatkan perilaku inovatif mereka, misalnya seperti menghasilkan ide kreatif yang berguna bagi kelangsungan dan efektivitas organisasi (Dokko et al., 2013; Sijbom et al., 2017).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan *outcomes* perilaku seperti peningkatan kreativitas, produktivitas, dan perilaku inovatif memiliki keterkaitan yang positif (Yang et al., 2019; Rehman et al., 2019; Nazir et al., 2018; Eva et al., 2019; Melhem et al., 2018). Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, menambah determinasi diri, dan mengarahkan individu untuk menilai hasil pekerjaan mereka secara positif dan efektif (Rehman et al., 2019). Maka, berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan tipe *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan antar variabel serta menjelaskan pengaruh antar variabel. Responden penelitian ini adalah 90 karyawan UMKM di dua kota di Provinsi Jawa Barat, yaitu Bandung dan Cirebon. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan UMKM yang telah bekerja di organisasinya selama minimal 1 tahun. Peneliti membagikan kuesioner pada responden melalui *platform online*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan software SPSS 25 for windows.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Item pengukuran variabel kepribadian proaktif diukur dengan sepuluh item yang diadopsi dari penelitian Seibert et al. (1999; Alikaj et al., 2020). Variabel *creative self-efficacy* diukur menggunakan delapan item yang diadopsi dari penelitian Carmeli & Schaubroeck (2007; Teng et al., 2020). Variabel dukungan rekan kerja diukur menggunakan skala yang

diadaptasi dari Ladd & Henry (2000; Melhem et al., 2018). Terakhir, variabel perilaku inovatif diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Scott & Bruce yang berjumlah enam item.

HASIL PENELITIAN

Profil responden

Berdasarkan hasil perolehan data pada penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Profil Responden

	Profil Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	77
	Perempuan	23
Umur	17 – 22 Tahun	42
	23 - 28 tahun	25
	29 - 34 tahun	18
	35 - 40 tahun	15
Tingkat Pendidikan	SMA	76
	D3	16
	S1	8
Lama Bekerja	1 thn	80
	2 thn	15
	Lebih dari 3 thn	5

Data dari tanggapan 90 responden menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase sebesar 77%. Jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden yang berumur 17 – 22. Sedangkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden berlatar SMA. Dan terakhir berdasarkan pada lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1 tahun. Adapun hasil uji analisis deskriptif dari tanggapan responden terhadap variabel kepribadian proaktif, dukungan rekan kerja, *Creative Self-Efficacy* dan perilaku inovatif adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata- Rata Skor	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Kepribadian proaktif	3,9	0,2363	Baik
2	Dukungan rekan kerja	4,0	0,1779	Baik
3	Creative self efficacy	3,7	0,2032	Baik
4	Perilaku Inovatif	3,9	0,3643	Baik

Dalam Tabel 2, hasil diperoleh bahwa tanggapan responden terhadap setiap variable menunjukkan bahwa hasil analisis deskriptif masuk kedalam kategori baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan kuesioner yang terdiri dari variabel Kepribadian Proaktif, Dukungan Rekan Kerja, *Creative Self-Efficacy*, dan Perilaku Inovatif, diperoleh nilai rata-rata pada uji validitas diatas 0,3. Jika nilai standar dari validitas diperoleh lebih dari 0,3, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Adapun pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	r-kritis	Keterangan
Kepribadian proaktif	0,681	0,6	Reliabel
Dukungan rekan kerja	0,716	0,6	Reliabel
Creative self efficiacy	0,762	0,6	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,651	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil rekapitulasi yang disajikan melalui tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil yang reliabel, dimana nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari r kritis sebesar 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual		
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,01047937
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,047
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,073
Asymp. Sig (2-tailed)		0,073

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,073. Dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari taraf nyata signifikansi yang ditetapkan ($0,073 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiono (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya interkorelasi atau kolinearitas antar variabel. Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepribadian proaktif	.594	1,682
	Dukungan rekan kerja	.682	1,466
	Creative self efficiacy	.771	1,297

a. Dependent Variable : Perilaku inovatif

Dari hasil tabel 5 di atas, diperoleh tiga variabel bebas yaitu Kepribadian Proaktif, Dukungan Rekan Kerja, Creative Self-Efficacy memiliki nilai tolerance sebesar 0,594; 0,682

dan 0,771 dengan nilai VIF masing-masing sebesar 1,682; 1,466 dan 1,297. Hasil ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas tersebut dan memenuhi persyaratan asumsi klasik multikolinearitas karena pada Tolerance lebih besar dari 0.10, sedangkan pada VIF lebih kecil dari 10,00. Adapun pengujian uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,046	1,497		4,038	,000
Kepribadian Proaktif	0,208	0,064	0,250	3,234	,001
Dukungan rekan kerja	0,182	0,073	0,179	2,480	,014
Creative self efficacy	0,218	0,057	0,261	3,850	,000

b. Dependent Variable : Perilaku Inovatif

Dari nilai-nilai di tabel 6 terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable kepribadian proaktif sebesar 3,234 > t tabel (1,97214), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara parsial, variabel kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif. Variabel dukungan rekan kerja diperoleh 2,480 > t tabel (1,97214), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara parsial, variabel dukungan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif. Kemudian variabel *creative self efficacy* diperoleh sebesar 3,850 > t tabel (1,97214), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara parsial, variabel *creative self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	352,657	3	117,552	28,644	0,000 ^b
Residual	804,363	196	4,104		
Total	1157,020	199			

a. Predictor: (Constant), Creative self efficacy, Dukungan rekan kerja, Kepribadian proaktif

b. Dependent Variable: Prilaku Inovatif

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 9, berdasarkan uji hasil uji F atau ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,644 dengan nilai signifikan 0,000. Dari perhitungan F tabel yaitu pada taraf $\alpha=0,05$, $df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $df2 = n - k = 90 - 4 = 86$ maka diperoleh F tabel sebesar 1,65. Jadi jika dibandingkan maka F hitung > F tabel yaitu 28,644 > 1,65 sehingga disimpulkan bahwa variabel kepribadian proaktif, dukungan rekan kerja dan creative self efficacy secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terakhir dapat diterima .

Koefisien Determinasi

Menurut Sugiono (2017), Koefisien determinan merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.815 ^a	.764

Predictors: (Constant), Creative self efficiency, Dukungan rekan kerja, Kepribadian proaktif
Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Dari hasil table 10 di atas, hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,764 yang berarti bahwa pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 76,4%. Sedangkan sebesar 23,6% atau sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini juga menunjukkan bahwa ketiga variabel *Creative self efficiency*, Dukungan rekan kerja, Kepribadian proaktif merupakan variabel yang memberikan pengaruh tinggi pada perilaku inovatif karyawan khususnya pada konteks UMKM.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang ada dalam penelitian ini diterima. Pertama, temuan penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dari kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif. Selama ini, perilaku inovatif telah dipertimbangkan sebagai aspek penting yang menjadi perhatian organisasi karena dapat mengarahkan organisasi mencapai tujuannya secara efektif. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah dibuktikan oleh beberapa peneliti sebelumnya, bahwa kepribadian proaktif dapat menjadi prediktor dari perilaku proaktif (Li et al., 2017; Alikaj et al., 2020; Su & Zhang, 2020; Takaishi et al., 2019). Semakin tinggi kepribadian proaktif individu, maka perilaku proaktif yang ia tunjukkan di organisasi juga semakin meningkat. Hal ini karena individu dengan kepribadian proaktif akan selalu mencari cara ataupun ide baru yang mendorong kemajuan maupun memecahkan masalah yang ada di organisasi. Individu dengan kepribadian proaktif lebih memiliki inisiatif, dan mereka akan menunjukkan perilaku ekstra peran seperti perilaku inovatif selain menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Hal ini menandakan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor personal dari individu sendiri. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hsu et al. (2011; Helmy & Pratama, 2018; Newman et al., 2018; Teng et al., 2020). Ketika individu memiliki *creative self-efficacy* yang tinggi, maka mereka juga akan menunjukkan peningkatan perilaku inovatif. Individu yang memiliki *creative self-efficacy* percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang tinggi, kepercayaan diri, dan sumber daya yang memadai (*resourcefulness*) untuk mengimplementasikan perilaku inovatif di organisasinya. *Creative self-efficacy* bertindak sebagai faktor personal yang membuat individu memiliki kemauan untuk mengidentifikasi masalah, menghasilkan ide, dan mengimplementasikannya di organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Dukungan rekan kerja menjadi faktor kontekstual dari lingkungan yang dapat meningkatkan perilaku inovatif individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai dukungan rekan kerja dan perilaku inovatif (Yang et al., 2019; Rehman et al., 2019; Nazir et

al., 2018; Eva et al., 2019; Melhem et al., 2018). Individu yang mendapatkan bantuan, dorongan, maupun saran dan *sustainment* dari rekan kerjanya terkait pekerjaan yang mereka lakukan cenderung akan merasa aman ketika menyuarakan ide mereka di organisasi. Adanya dukungan dari rekan kerja juga dapat mengurangi risiko dan ketidakpastian yang mungkin dirasakan individu ketika mereka akan menjalankan berbagai proses dalam perilaku inovatif, karena mereka merasa nyaman ketika ada dalam lingkungan yang suportif.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks entrepreneurship, inovasi merupakan salah satu aspek yang penting untuk terciptanya keunggulan dalam menghadapi persaingan. Tekan dan perubahan yang terus berubah telah memaksa bagi para pelaku bisnis khususnya pelaku usaha kecil dan menengah untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan variabel kepribadian proaktif, dukungan rekan kerja dan creative self efficacy untuk mengetahui sejauhmana ketiga variabel tersebut menjelaskan perilaku inovatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku proaktif. Dengan adanya perilaku proaktif menandakan bahwa individu memiliki keinginan dan kemauan untuk mempengaruhi keputusan dan hasil organisasi. Semakin tinggi kepribadian proaktif pada individu maka dapat menguntungkan bagi organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Hal ini dikarenakan bahwa perilaku proaktif dapat meningkatkan ide baru yang mendorong bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan ruang serta kesempatan bagi para karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang ada guna untuk kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Q. and Brandl, J. (2017). HRM research in Pakistan: existing approaches and future directions. *Journal of Management Sciences*, 4(2), 174-196.
- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857-869.
- Amabile, T. M. (2013). *Componential theory of creativity*. In E. H. Kessler (Ed.), *Encyclopedia of management theory* (pp. 135–140). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career development international*, 23(1), 48-66.
- Chong, S., Van Dyne, L., Kim, Y. J., & Oh, J. K. (2021). Drive and direction: empathy with intended targets moderates the proactive personality–job performance relationship via work engagement. *Applied psychology*, 70(2), 575-605.

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89–136.
- Donia, M., O'Neill, T. A., & Brutus, S. (2015). *Peer feedback increases team member performance, confidence and work outcomes: A longitudinal study*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Dokko, G., Kane, A. A., & Tortoriello, M. (2014). One of us or one of my friends: How social identity and tie strength shape the creative generativity of boundary-spanning ties. *Organization Studies, 35*, 703-726.
- Eva, N., Meacham, H., Newman, A., Schwarz, G., & Tham, T. L. (2019). Is coworker feedback more important than supervisor feedback for increasing innovative behavior?. *Human Resource Management, 58*(4), 383-396.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh proactive personality dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui creative self efficacy. *Probisnis (e-Journal), 11*(2), 14-21.
- Hsiao, C. H., & Wang, F. J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications, 6*(1), 1-8.
- Hsu, L.A.M., Hou, S.T., & Fan, H.L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior, 45*, 258–272.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 85–97.
- Jiang, W., Gu, Q., & Tang, T. L. P. (2019). Do victims of supervisor bullying suffer from poor creativity? Social cognitive and social comparison perspectives. *Journal of Business Ethics, 157*(3), 865-884.
- Joo, B.-K. B., McLean, G. N., & Yang, B. (2013). Creativity and human resource development: An integrative literature review and a conceptual framework for future research. *Human Resource Development Review, 12*, 390–421.
- Kim, S.L., Kim, M. and Yun, S. (2017). What do we need for creativity? The interaction of perfectionism and overall justice on creativity. *Personnel Review, 46*(1), 154-167.
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal, 46*(3), 431-446.
- Lai, F. Y., Lin, C. C., Lu, S. C., & Chen, H. L. (2021). The Role of Team–Member Exchange in Proactive Personality and Employees’ Proactive Behaviors: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 28*(4), 429-443.

- Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J.-C. (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation: The moderating role of firm ownership. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1164–1188.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-12.
- Montani, F., Odoardi, C. and Battistelli, A. (2012). Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: the moderating role of coworker support. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 264, 43-57.
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability*, 10(12), 4418.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9.
- Pan, J., Liu, S., Ma, B., & Qu, Z. (2018). How does proactive personality promote creativity? A multilevel examination of the interplay between formal and informal leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 852-874.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Rehman, W. U., Ahmad, M., Allen, M. M., Raziq, M. M., & Riaz, A. (2019). High involvement HR systems and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment, and the moderating roles of manager and co-worker support. *European Journal of work and organizational psychology*, 28(4), 525-535.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96, 981–1003
- Sijbom, R. B. L., Anseel, F., Crommelinck, M., De Beuckelaer, A., & De Stobbeleir, K. E. M. (2018). Why seeking feedback from diverse sources may not be sufficient for stimulating creativity: The role of performance dynamism and creative time pressure. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 355-368.
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(3), 1-12.
- Takaishi, K., Sekiguchi, K., Kono, H., & Suzuki, S. (2019). Interactive effects of work autonomy and proactive personality on innovative behavior. *Asian Business Research*, 4(1), 6.

- Teng, C. C., Hu, C. M., & Chang, J. H. (2020). Triggering creative self-efficacy to increase employee innovation behavior in the hospitality workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 54(4), 912-925.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.
- Yang, Z., Dai, Z., Yang, Y., Carbonell, J., Salakhutdinov, R. R., & Le, Q. V. (2019). Xlnet: Generalized autoregressive pretraining for language understanding. *Advances in neural information processing systems*, 32.